



CONSEIL BRUXELLOIS DES PERSONNES
EN SITUATION DE HANDICAP

BRUSSELSE RAAD VOOR PERSONEN
MET EEN HANDICAP

ADVIES

Voorontwerp van gezamenlijk decreet en ordonnantie tot invoering van het Brussels Wetboek voor gelijkheid, non-discriminatie en de bevordering van diversiteit

Aanvrager

Staatssecretaris Nawal Ben Hamou

Aanvraag ontvangen op

25 april 2023

Advies aangenomen door de RPH op

15 juni 2023

BRUPARTNERS

Bischoffsheimlaan 26 – 1000 Brussel

Tel.: 02 205 68 68 – brupartners@brupartners.brussels – www.brupartners.brussels

Inleiding

Op 25/04/2023 ontving de **Raad voor Personen met een Handicap** (Raad) een adviesaanvraag over het voorontwerp van gezamenlijk decreet en ordonnantie tot invoering van het Brussels Wetboek inzake gelijkheid, non-discriminatie en de bevordering van diversiteit.

Deze ontwerptekst heeft tot doel de verschillende regelgevingen die van toepassing zijn op het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de FGC en de GGC samen te brengen en te organiseren in een coherent geheel, zodat de wettelijke bepalingen gemakkelijker kunnen worden geraadpleegd, begrepen en toegepast.

Die doelstelling is in lijn met een van de aanbevelingen van UNIA voor de legislatuur 2019-2024. UNIA merkt namelijk op: *“De Brusselse gewestelijke antidiscriminatiewetgeving is vandaag verspreid over minstens zes verschillende ordonnanties, naargelang de materies: tewerkstelling, gewestelijk openbaar ambt, plaatselijke ambtenarij, huisvestingscode, goederen en diensten. Daarbij moet nog de regelgeving betreffende de bevoegdheden van de gemeenschapscommissies gevoegd worden. Deze situatie is op termijn onhoudbaar, al was het alleen maar vanuit een oogpunt van goed bestuur.”*¹

Daartoe werden de wettelijke voorzieningen geëvalueerd en heeft de staatssecretaris voor Gelijke Kansen een methodologie voorgesteld en via een offerteaanvraag het advocatenkantoor Deprevert aangesteld om het *‘Juridisch evaluatieverslag: inventaris van de Brusselse wetgevingen inzake non-discriminatie en bevordering van diversiteit, met het oog op de codificatie ervan’*² op te stellen.

In dat verslag worden de volgende wetgevingen geëvalueerd:

- 1) de wetgeving betreffende diversiteit in het openbaar ambt en op de arbeidsmarkt³
- 2) de antidiscriminatiewetgeving: racismewet, genderwet, antidiscriminatiewet.⁴
- 3) Wetgeving betreffende de integratie van gelijke kansen in de gewestelijke bevoegdheden

De RPH had toegang tot de volgende documenten om zijn analyse uit te voeren en aanbevelingen te doen:

- 1) Nota aan de leden van de Regering – *1^{ste} lezing van het voorontwerp van gezamenlijk decreet en ordonnantie tot invoering van het Brussels Wetboek voor gelijkheid, non-discriminatie en de bevordering van diversiteit*
- 2) Voorontwerp van Brussels wetboek inzake gelijkheid, non-discriminatie en de bevordering van diversiteit (voorlopige titel) – *Gezamenlijk decreet en ordonnantie – Deel 1 tot 7*
- 3) Voorontwerp van het Brussels Wetboek inzake gelijkheid, non-discriminatie en de bevordering van diversiteit – *Concordantietabel van de te codificeren teksten*
- 4) Op 15.05.2023 volgde de RPH samen met de RGVM en Brupartners via Teams een presentatie over het voorontwerp van ordonnantie, presentatie die gegeven door het kabinet van de staatssecretaris voor Gelijke Kansen.

Het voorontwerp bevat een aantal wijzigingen en verduidelijkingen, maar de bestaande wetgeving blijft van kracht.

¹ https://www.unia.be/nl/wetgeving-aanbevelingen/beleid/brussels-hoofdstedelijk-gewest_geraadpleegd_op_04.06.2023

² 21/2234 - Brussels Hoofdstedelijk Gewest (EQUAL.BRUSSELS) | Codificatie van de wetgeving inzake gelijkheid en non-discriminatie

³ https://www.actiris.brussels/nl/werkgevers/wettelijk-kader/,_geraadpleegd_op_04.06.2023

⁴ Samen regelen deze wetten de negentien beschermde criteria.

Advies

1. Algemene beschouwingen

Gezien het feit dat gelijke kansen en non-discriminatie de intrinsieke grondslagen vormen van een rechtvaardige samenleving, oordeelt **de Raad** dat dit ontwerp van codificatie een stap in de goede richting is, want:

- het zorgt voor transparantie en toegankelijkheid ten behoeve van burgers, professionals en regeringsvertegenwoordigers. Die algemene toegankelijkheid versterkt het vertrouwen omdat iedereen over de nodige informatie beschikt over zijn rechten en plichten ten aanzien van gelijke kansen en non-discriminatie;
- het zorgt voor een eenvoudiger gebruik, want elke tekst is opgenomen in eenzelfde document, wat de juridische procedures vereenvoudigt bij niet-naleving en de intellectuele coherentie ten goede komt;
- het draagt bij aan de harmonisatie en consistentie en voorkomt tegenstrijdigheden tussen verschillende teksten;
- het bevordert de diversiteit en inclusie binnen alle beleidsdomeinen van de instanties van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest (zie: Diversiteitsplan);
- het beschermt de grondrechten van alle burgers van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest en vormt een verbintenis om de strijd aan te gaan met discriminatie.

De **Raad** steunt de voorgestelde aanpak omdat die rekening houdt met de universele rechten van de mens zoals uiteengezet in de artikelen van het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap⁵⁶ en in andere wetgevende referentieteksten. Dat de staatssecretaris en de Regering alle aspecten (bijv.: huisvesting, werkgelegenheid, enz.) in eenzelfde document willen vatten, is zeer positief.

⁵ <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities>

⁶ De **Raad** wijst erop dat de artikelen van het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap, dat in 2009 door België werd geratificeerd, gewag maken van:

- de principes van non-discriminatie, gelijke kansen, respect voor verschillen en aanvaarding dat personen met een handicap deel uitmaken van de mensheid en menselijke diversiteit, toegankelijkheid, gelijkheid tussen mannen en vrouwen (art. 3);
- de algemene verplichtingen zoals het nemen van passende maatregelen met betrekking tot wetteksten om alles wat een bron van discriminatie vormt van personen met een handicap af te schaffen; de doorvoering van alle passende maatregelen om discriminatie op grond van een handicap door personen, organisaties of particuliere ondernemingen uit te bannen (art. 4);
- de noodzaak om redelijke aanpassingen te verrichten om gelijke kansen te bevorderen (art. 5);
- de bewustmaking door de staten om de vaardigheden van personen met een handicap op de arbeidsmarkt te erkennen (art. 8);
- de invoering van maatregelen om iedereen in staat te stellen deel te nemen aan de verschillende facetten van het leven (art. 9);

het verbod op discriminatie op het werk en het belang van de bevordering van inclusie van personen met een handicap zowel in de private als in de openbare sector (art. 27).

De Brusselse wetgeving betreffende gelijke kansen en non-discriminatie⁷ is complex en incoherent en ze is onvoldoende duidelijk voor de verschillende instanties en administraties die ze moeten toepassen.

Die incoherentie maakt het voor actoren uit het maatschappelijk middenveld, professionals, juridische instanties en anderen moeilijk om goede juridische praktijken toe te passen. Bovendien worden sommige aspecten niet of te vaag behandeld en komt niet duidelijk naar voor hoe thema's zoals gendergelijkheid, de situatie van personen met een handicap, intersectionaliteit en cross-discriminatie op elkaar inwerken.

Bovendien toont **de Raad** zich positief over de ambitie van de Regering om de bevoegdheden uit te breiden en eenzelfde voorontwerp op te stellen voor alle Brusselse instellingen van het Gewest, de FGC en de GGC. Die gezamenlijke standaard is belangrijk om een nieuw kader te kunnen scheppen en ervoor te zorgen dat alle betrokken actoren een goed begrip hebben van die tekst. Dat de teksten geharmoniseerd worden binnen één instrument is volgens de Raad een positieve vector voor het implementeren van een gelijkheidsbeleid. **De Raad** beveelt aan dat er duidelijk gecommuniceerd wordt aan de verschillende organen en dat voorzien wordt in opleidingsmogelijkheden:

- voor de medewerkers van het Gewest, de FGC en de GGC en dat een centraal aanspreekpunt wordt georganiseerd om ervoor te zorgen dat alle actoren een goed begrip hebben van de inhoud van het Wetboek;
- voor de eerstelijnsdiensten, de vzw's, de organiserende overheden⁸, enz. om hen informatie te kunnen verstrekken over rechten, plichten, verplichtingen en mogelijke rechtsmiddelen;
- voor alle burgers van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zodat zij zich kunnen verdedigen.

Volgens de **Raad** is zulke informatiecampagne met name noodzakelijk omdat de eerste lezing van dit voorontwerp een complexe taak is die veeleer bedoeld is voor personen met een grondige kennis van het recht en de toepassing van dat recht. Door de gekozen methode, d.w.z. een kolom met de aan te passen artikelen en een kolom met de commentaren op die aanpassingen, is het niet altijd duidelijk naar welke tekst wordt verwezen. Sommige leden van de **Raad**, die expertise hebben in de gehandicaptenproblematiek maar niet in het technische karakter van de juridische woordenschat, zien dit misschien als een probleem.

Aangezien het codificatiewerk in 2021 van start is gegaan, oordeelt de **Raad** dat het een goed idee zou zijn geweest om bepaalde actoren uit het maatschappelijk middenveld eerder bij het codificatieproces te betrekken. Dankzij hun expertise en ervaring zijn die actoren beter in staat om de specifieke behoeften van personen met een handicap te verwoorden en te verdedigen. Aangezien ze dagelijks geconfronteerd worden met de moeilijkheden die inherent zijn aan hun handicap en/of aan die van de personen die ze begeleiden, hebben ze een goed begrip en besef van de problemen en behoeften van de doelgroep.

In het licht van de nationale en internationale wetgeving, de context en de realiteit waarmee personen met een handicap te maken hebben, staat de **Raad** zeer positief tegenover de aanpak die het voorontwerp voorstaat om de verschillende wetgevingsinstrumenten te harmoniseren en op die manier gelijke kansen en diversiteit te bevorderen en discriminatie te bestrijden. De **Raad** hoopt dat dit voorontwerp van codificatie een succes wordt en dat het zal dienen als een werkinstrument om de

⁷ Brussels Gewest, FGC en GGC

⁸ Privaatrechtelijke vereniging, bestaande uit en bestuurd door personen uit het maatschappelijk middenveld.

inclusie van personen met een handicap te bevorderen en alle vormen van discriminatie te bestrijden, om zo tot een sociale rechtvaardigheid te komen die rekening houdt met de verschillen en rijkdom van ieder individu.

2. Bijzondere overwegingen

2.1 Meervoudige en intersectionele discriminatie

De **Raad** vindt het een goede zaak dat het concept van intersectionele discriminatie⁹ wordt ingevoerd en gedefinieerd in de Brusselse wetgeving. Hij benadrukt ook dat het belangrijk is dat in het voorontwerp de aandacht wordt gevestigd op het verschil met toegevoegde en opeenvolgende discriminatie¹⁰.

Er zij op gewezen dat de verschillende aspecten van de identiteit samen beschouwd moeten worden om de discriminatie-ervaring ten volle te begrijpen (geslacht, afkomst, overtuiging ...). Door uit te gaan van dit soort discriminatie is het bovendien mogelijk om een meer inclusieve, holistische aanpak te volgen om ongelijkheid te bestrijden en sociale rechtvaardigheid te bevorderen. Het hanteren van dit concept leidt ook tot de ontwikkeling van doeltreffendere beleidsmaatregelen en interventies om discriminatie te bestrijden. Er zijn dus drie positieve aspecten: het herkennen, onder de aandacht brengen en bestrijden van de verschillende vormen van discriminatie.

Sommige personen met een handicap worden in feite nog kwetsbaarder door andere criteria, zoals geslacht, religieuze overtuiging, afkomst¹¹, enz. Er zij op gewezen dat in 2021 personen met een handicap 538 individuele dossiers hebben geopend bij UNIA¹².

2.2 Redelijke aanpassingen

Volgens de antidiscriminatiewetgeving moeten redelijke aanpassingen worden verricht als daarom wordt gevraagd.

De **Raad** neemt met voldoening kennis van het feit dat in het Wetboek de verplichting wordt opgenomen om een motivering te verstrekken als geweigerd wordt om een redelijke aanpassing te verrichten en dat dan een alternatief moet worden voorgesteld.

De **Raad** toont zich verheugd in de memorie van toelichting te lezen dat eenoudergezinnen waarvan een van de leden gehandicapt is of personen met een handicap die gezinsverantwoordelijkheid hebben ook aanspraak kunnen maken op dit soort aanpassingen. Voor een betere leesbaarheid is het echter aangewezen dat die paragraaf wordt verduidelijkt in het voorontwerp van Wetboek.

⁹ Eén vorm van discriminatie die tegelijkertijd op verschillende beschermde criteria is gebaseerd.

¹⁰ Toegevoegde discriminatie (eenzelfde gedrag vormt twee verschillende vormen van discriminatie, die gebaseerd zijn op verschillende criteria) of opeenvolgende discriminatie (verschillende vormen van discriminatie stapelen zich in de loop van de tijd op en zijn gebaseerd op één of meer criteria). Die twee soorten onderscheid leiden tot autonome vaststellingen van discriminatie.

¹¹ <https://www.unia.be/nl/artikels/vrouw-met-een-handicap,geraadpleegd-op-04.06.2023>

¹² Dat komt neer op 19,4% van de 2379 geopende individuele dossiers, <https://www.unia.be/nl/publicaties-statistieken/publicaties/het-werk-van-unia-in-2021-uitgedrukt-in-cijfers,geraadpleegd-op-04.06.2023>

2.3 Toevoeging van het criterium gezinsverantwoordelijkheid en mantelzorgers

De **Raad** zou graag zien dat bepaalde aspecten van de richtlijn "*betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven*", die op 2 augustus 2022 in werking is getreden, in het voorontwerp worden opgenomen, aangezien dit een belangrijke basis vormt in de bestrijding van discriminatie.

De richtlijn bevat namelijk specifieke bepalingen voor personen met een handicap en mantelzorgers om werk en privéleven beter in evenwicht te brengen (bijv.: flexibele werktijden, specifiek verlof om voor een familielid met een handicap te zorgen, betaald verlof om voor een familielid met een handicap te zorgen, zorgverlof, arbeidsduurvermindering, flexibele werkplekken, enz.).

Voor de **Raad** bieden deze punten een echte meerwaarde bij het ondersteunen van gezinnen en mantelzorgers, want op die manier worden hun rechten uitgebreid en worden ze beter beschermd.

Bovendien wijst de **Raad** erop dat het Gewest binnenkort de Europese toegankelijkheidswet zal omzetten, met name ten aanzien van mobiliteit. Het is wellicht een goed idee om na te gaan in hoeverre het wenselijk is om die nieuwe bepalingen al dan niet in het Wetboek op te nemen.

2.4 Toegang voor assistentiehonden tot openbare plaatsen

De **Raad** is opgetogen over het feit dat een deel van het Wetboek gewijd is aan de toegankelijkheid voor assistentiehonden, want dit is een belangrijke stap voorwaarts voor personen met een handicap in termen van hun onafhankelijkheid, veiligheid, welzijn en inclusie in de maatschappij. De **Raad** benadrukt ook dat door openbare plaatsen toegankelijk te maken voor assistentiehonden personen met een handicap ten volle kunnen deelnemen aan het sociale leven en hun rechten kunnen uitoefenen en dat daardoor ook de perceptie en houding van de burger jegens personen met een visuele beperking zal veranderen.

Het is zeer positief dat de situaties waarin de toegang voor assistentiehonden mag worden geweigerd voortaan uitputtend worden opgesomd in het voorontwerp¹³.

Deze verduidelijking geeft personen met een handicap de garantie dat ze hun assistentiehonden kunnen meebrengen en zich door hen kunnen laten begeleiden.

De **Raad** vindt het positief dat wordt vermeld dat voor de assistentiehonden geen extra toegang mag worden aangerekend, ongeacht of die honden afgericht worden of afgericht zijn of begeleid wordt door een lid van een gastgezin.

De **Raad** neemt er nota van dat een boete van € 50 tot € 100 kan worden opgelegd als de toegang wordt geweigerd in andere situaties dan die welke in het Wetboek worden genoemd. De **Raad** oordeelt dat dit bedrag te laag is om afschrikkend te werken.

2.5 Recht op non-discriminatie en positieve acties

De **Raad** toont zich positief over het feit dat voorzien wordt in de mogelijkheid om te beslissen positieve acties te nemen¹⁴.

De **Raad** benadrukt dat de tijdelijke invoering van die maatregelen helpt om specifieke onevenwichtigheden te corrigeren en te evolueren naar een rechtvaardigere en billijkere samenleving:

¹³ Wettelijke uitzonderingen, plaatsen voor specifieke geneeskundige verzorging

¹⁴ Specifieke maatregelen om de nadelen verband houdende met een van de beschermde criteria te voorkomen of te compenseren, met het oog op het waarborgen van een volledige gelijkheid in de praktijk.

ongelijkheden verminderen door toegang te verlenen aan groepen die gediscrimineerd of benadeeld worden, diversiteit bevorderen, sociale cohesie versterken, enz.

Die maatregelen zijn nodig om personen met een handicap in staat te stellen gelijkwaardig deel te nemen aan de samenleving. De **Raad** toont zich tevreden dat die bepaling in het document is opgenomen.

2.6 Verandering van de naam ‘Conseil des Personnes handicapées - Raad voor Personen met een handicap’ in ‘Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap - Brusselse Raad voor personen met een handicap’

De naam van de ‘*Conseil des Personnes handicapées - Raad voor Personen met een handicap*’ die is opgenomen in het besluit van 23.11.2017¹⁵ wordt aangepast met het oog op handistreaming en wordt ‘*Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap - Brusselse Raad voor personen met een handicap*’. De **Raad** is zeer opgetogen over die wijziging. Zo legt de Franse term ‘*personne en situation de handicap*’ veeleer de nadruk op de situatie van de persoon in plaats van op zijn of haar persoonlijke kenmerken, en op het feit dat er maatregelen moeten worden genomen die zijn of haar fysieke en sociale omgeving verbeteren om dergelijke situaties te voorkomen. Dit is in overeenstemming met de inclusieve benadering die wordt voorgestaan door de **Raad**, voldoet aan de inhoud van het UNCRPD en is consistent met de tekst van het nieuwe artikel 22ter¹⁶ van de Grondwet. De **Raad** beveelt aan om deze term in het hele voorontwerp van Wetboek te gebruiken.

De **Raad** dringt erop aan dat alle artikelen van deel 3, hoofdstuk 2 van de Codex Gelijkheid worden geharmoniseerd, aangezien de VGC niet altijd in het document is opgenomen¹⁷. De opdrachten van de Raad werden uitgebreid, zodat een intersectioneel perspectief kan worden gehanteerd en advies kan worden uitgebracht over de actieplannen die door equal.brussels voor elke legislatuur worden opgesteld.

De **Raad** toont zich verheugd over de beslissing om een nieuw gewoon lid en een nieuw plaatsvervangend lid in zijn midden op te nemen die de Raad voor gelijkheid van vrouwen en mannen zullen vertegenwoordigen, om op die manier beter de gevolgen voor vrouwen en mannen met een handicap te kunnen analyseren. De **Raad** is ook opgetogen over het feit dat het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen kan deelnemen aan de **Raad** als een gespecialiseerde expert inzake gender en de intersectie van gender en handicap om de uitdagingen waarmee de personen in kwestie worden geconfronteerd beter te begrijpen.

De **Raad** beveelt aan dat de verouderde verwijzing naar de Adviesraad voor gezondheids- en welzijnszorg van de GGC wordt aangepast¹⁸.

¹⁵ https://etaamb.openjustice.be/nl/arrest-van-23-november-2017_n2017032148_geraadpleegd_op_05.06.2023

¹⁶ Iedere persoon met een handicap heeft recht op volledige inclusie in de samenleving, inclusief het recht op redelijke aanpassingen. De wet, het decreet of de in artikel 134 bedoelde regel waarborgen de bescherming van dat recht.

¹⁷ Deel 3, hoofdstuk 2 - Brusselse Raad voor personen met een handicap, p.41-42.

¹⁸

https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2008060537&table_name=wet_geraadpleegd_op_05.06.2023

In 2017 werd namelijk de Bicommunautaire Dienst voor Gezondheid, Bijstand aan Personen en Gezinsbijslag (Iriscare) opgericht¹⁹.

De **Raad** neemt er nota van dat een voorstel om te werken in de vorm van een Bureau is opgenomen in het voorontwerp van Wetboek om de rol van iedere partij te verduidelijken. De verduidelijking van de werkwijze zorgt voor nog meer transparantie, bevordert de efficiëntie en verbetert de algehele productiviteit. Zo wordt een harmonieuze en professionele werkomgeving gecreëerd die bevorderlijk is voor geïnformeerde besluitvorming en de uitvoering van de mandaten van de Raad.

Bovendien steunt de Raad het voorstel om het mandaat van de leden met vijf jaar te verlengen.

Om onpartijdigheid en neutraliteit te garanderen, vindt de **Raad** het goed dat in het Wetboek wordt bepaald dat de functie van lid van de Raad niet verenigbaar is met de uitoefening van een door verkiezing verkregen gemeentelijk, provinciaal, gewestelijk of federaal mandaat of van een mandaat als lid van een ministerieel kabinet.

Het feit dat de banden tussen de Raad voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en de Raad niet alleen worden versterkt, maar dat het werkterrein van die Raden wordt uitgebreid tot de Colleges van de FGC en de GGC is een toegevoegde waarde.

De **Raad** oordeelt dat de nieuwe naam van de Raad, zijn opdrachten en zijn werkingsregels ook zeer nuttig zijn om de rol van de Raad aan de leden van de Regering en de administraties te verduidelijken.

Tot slot toont de **Raad** zich verheugd over het feit dat in het ontwerp van codificatie attent gemaakt wordt op de raakvlakken tussen beide raden²⁰: gelijkheid tussen mannen en vrouwen en personen met een handicap. De acties die die Raden ondernemen en de synergie van die Raden staan namelijk garant voor een harmonieus gelijkekansenbeleid en zullen ervoor zorgen dat de acties die tijdens elke legislatuur worden opgenomen in de equal.brussels²¹-plannen daadwerkelijk worden uitgevoerd. Die synergie van raden is voor het Gewest dus een garantie voor goed bestuur.

De **Raad** zet echter vraagtekens bij het aantal leden voor elk van de raden. Merk op dat het voorontwerp van Wetboek in 23 leden en 23 plaatsvervangers voorziet voor de RGVM, en in 16 leden en 16 plaatsvervangers voor de RPH. De **Raad** had graag gehad dat het aantal 'handstreaming'-leden met vijf worden verhoogd, zodat de leden kunnen deelnemen aan verschillende werkgroepen, raden, seminars, enz.

De **Raad** vraagt ook dat rekening wordt gehouden met bepaalde moeilijkheden als gevolg van zijn samenstelling. Sommige leden zijn namelijk gehandicapt, wat een echte meerwaarde is om de opdrachten van de **Raad** uit te voeren. Die situatie vraagt echter om redelijke aanpassingen. Zo moeten vergaderzalen toegankelijk zijn voor PBM's, moeten evenementen georganiseerd worden op locaties die voor iedereen toegankelijk zijn, moet een beroep gedaan worden op gebarentaaltoelken, moeten teksten omgezet worden in gemakkelijk lees- en begrijpbare teksten, enz. De **Raad** vraagt dan ook dat

¹⁹ [Ordonnantie van 23 maart 2017 houdende de oprichting van de bicommunautaire Dienst voor Gezondheid, Bijstand aan Personen en Gezinsbijslag, geraadpleegd op 05.06.2023](#)

²⁰ Deel 3 - Actoren van en instrumenten voor de integratie van gelijke kansen in het Brussels beleid en de bevordering van diversiteit in het Brussels openbaar ambt, titel 2 Raadgevende organen, hoofdstuk 1 - Brusselse Raad voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, Hoofdstuk 2 - Brusselse Raad voor Personen met een Handicap.

²¹ Deel - Actoren van en instrumenten voor de integratie van gelijke kansen in het Brussels beleid en de bevordering van diversiteit in het Brussels openbaar ambt, hoofdstuk 3 Actieplannen, Punt 1 Organisatie van de Regering, p. 15-18.

daarmee rekening wordt gehouden bij het opstellen van het werkingsbudget van de RPH en bij de uitvoering van de toegewezen opdrachten.

De **Raad** stelt dat het een goed idee zou zijn om de Adviesraad voor de uitbanning van racisme mee te betrekken, aangezien de Brusselse regering de oprichting ervan in 2023 heeft goedgekeurd en die raad ten laatste op 1 januari 2024 zal worden geïnstalleerd binnen het Brussels orgaan voor sociaal overleg Brupartners²².

Tot slot dringt de **Raad** erop aan dat een informatieprocedure ontwikkeld wordt, zodat hij op de hoogte kan worden gehouden van alle initiatieven/nieuwe teksten/projecten van de instanties van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest die een impact hebben op de Brusselse burgers en waarvoor bijgevolg een handistreamingbeleid moet worden gevoerd. Dit opdat hij zijn recht op het uitbrengen van initiatiefadviezen zou kunnen uitoefenen.

2.7 Verband tussen gelijkemansmainstreaming enerzijds en gendermainstreaming en handimainstreaming anderzijds

De **Raad** is opgetogen over het feit dat equal.brussels verantwoordelijk is voor de verschillende instrumenten die gebruikt worden om gelijke kansen te bevorderen via mainstreaming binnen alle Brusselse beleidsdomeinen. Hij staat positief tegenover de ontwikkeling van actieplannen of programma's die gericht zijn op het bereiken van gelijkheid voor personen die geconfronteerd worden met ongelijkheid²³ en die gelden voor op alle gewestelijke bevoegdheid tijdens elke legislatuur. Die plannen worden nog versterkt door de diversiteitsmaatregelen in het Brussels Hoofdstedelijke Gewest.

Handistreaming, zoals opgenomen in het voorontwerp van Wetboek, wordt transversaal geïmplementeerd in alle beleidsdomeinen van de instanties van het Brussels Hoofdstedelijke Gewest en biedt een meerwaarde doordat het de inclusie bevordert, discriminatie voorkomt, de samenhang en doeltreffendheid van het beleid te garandeert en voldoet aan wettelijke verplichtingen. Daardoor zal het Gewest zich nog meer inzetten voor de rechten van personen met een handicap en voor een inclusieve samenleving.

De **Raad** is ervan overtuigd dat gendermainstreaming en handistreaming gecombineerd moeten worden in een beleid dat mainstreaming en gelijke kansen bevordert. Als gendermainstreaming en handistreaming samen worden geïmplementeerd dan kan:

- op transversale wijze rekening worden gehouden met gender- en invaliditeitskwesties door het besef dat ongelijkheid en discriminatie met elkaar samenhangen en op een geïntegreerde manier moeten worden aangepakt om duurzame resultaten te behalen;
- inclusie worden bevordert en een beter begrip worden gekweekt van structurele ongelijkheden;

²² Merk op dat het ontwerp van ordonnantie onderworpen is aan het advies van de Raad van State en in tweede en laatste lezing moet worden goedgekeurd door de Regering voordat het naar het Brussels Parlement wordt gestuurd, <https://www.rtb.be/article/bruxelles-premier-feu-vert-a-la-creation-dun-conseil-pour-lelimination-du-racisme-11182507>, geraadpleegd op 08.06.2023.

²³ Geslacht en gender, afkomst en sociale situaties, raciale criteria, seksuele geaardheid en genderidentiteit en -expressie, handicap.

- discriminatie binnen alle domeinen van de samenleving worden bestreden, terwijl eerlijke en rechtvaardige oplossingen worden aangemoedigd.

Het voorontwerp sluit aan bij deze filosofie die wordt ondersteund door de **Raad**.

De **Raad** wenst geraadpleegd te worden wanneer de Regering beslist over het procedurele kader voor de ontwikkeling, implementatie, monitoring en evaluatie van het handistreamingplan.

De **Raad** wil graag zo snel mogelijk op de hoogte worden gebracht van de deadlines voor het opstellen van actieplannen in dit verband. De **Raad** dringt er ook bij de leden van de Regering op aan om budgetten toe te wijzen om de maatregelen uit de verschillende plannen, waaronder het handistreamingplan, te kunnen uitvoeren.

2.8 Gelijkekansentest

De **Raad** toont zich positief over het feit dat het Gewestelijk Comité voor Gelijke Kansen tijdens zijn werkzaamheden specifiek aandacht besteedt aan de aspecten 'gender' (gendermainstreaming) en 'handicap' (handistreaming), die voortvloeien uit de internationale verbintenissen die België binnen de Verenigde Naties is aangegaan²⁴. Hij is opgetogen over de implementatie van dit instrument en de specifieke monitoring ervan ten aanzien van de regering, het College en het Verenigd College.

De naamsverandering van 'gelijkekansentest' in 'analyse van de impact op gelijke kansen' wordt op prijs gesteld. Deze verandering voorkomt dat er verwarring ontstaat met de tool 'discriminatietests'.

De **Raad** stelt het op prijs dat hij wordt uitgenodigd als waarnemer voor de operationele groep in het Gewestelijke Comité voor Gelijke Kansen dat minstens één keer per jaar samenkomt.

2.9 Brusselse Raad voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen

De Raad neemt nota van de intentie om de synergieën tussen de Brusselse Raad voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen en de Brusselse Raad voor personen met een handicap te versterken.

Die intentie houdt steek, aangezien bij de moeilijkheden die personen met een handicap ervaren vaak het aspect 'gender' meespeelt²⁵. Bovendien komen cross-discriminatie en intersectionele discriminatie helaas nog maar al te vaak voor. Het feit dat een vertegenwoordiger van de **Raad** is aangewezen om in de RGVM te zetelen, wordt toegejuicht, maar doet vragen rijzen over de werklast die deze taak met zich mee kan brengen.

Beide raden hebben als gemeenschappelijk doel discriminatie te bestrijden en gelijke kansen te bevorderen. Dat hun synergie wordt versterkt is interessant, want zo kunnen de raden samenwerken en informatie uitwisselen om ervoor te zorgen dat het beleid en de maatregelen in de plannen rekening houden met de meervoudige dimensies van identiteit en met de specifieke behoeften van vrouwen met een handicap, en zo hun volledige participatie aan en inclusie in de samenleving te garanderen.

²⁴ België ondertekende het **Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap** op 30 maart 2007 en ratificeerde het op 2 juli 2009. Het trad op 1 augustus 2009 op nationaal niveau in werking (website van Phare, <https://phare.irisnet.be/droits/%C3%A9galit%C3%A9-des-chances/convention-des-nations-unies/#:~:text=Conventions%20of%20the%20United%20Nations&text=La%20Belgique%20a%20sign%C3%A9%20la,ao%C3%BBt%202009%20at%20national%20level>), geraadpleegd op 06.06.2023.

²⁵ <https://www.unia.be/nl/artikels/vrouw-met-een-handicap,geraadpleegd-op-07.06.2023>

De **Raad** merkt op dat er een fout staat in de Franse tekst van het voorontwerp betreffende de samenstelling van de Brusselse Raad voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen: “1 *représentant effectif et 1 représentant suppléant du Conseil bruxellois des personnes handicapées*” moet worden aangepast in “1 *représentant effectif et un représentant suppléant du Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap*”. De **Raad** vraagt om dit te controleren en de term in het hele voorontwerp van Wetboek aan te passen.

2.10 Verplichting om personen met een handicap in dienst te nemen bij de besturen van lokale overheden²⁶

De **Raad** ondersteunt de inspanningen om personen met een handicap in te zetten bij ‘lokale besturen’. Met die term wordt een ruimere lading gedekt dan met de term ‘besturen van lokale overheden’.

Volgens de **Raad** moet de aanstelling van personen met een handicap deel uitmaken van het DNA van het openbaar ambt. Als verantwoordelijke werkgever moet het openbaar ambt een afspiegeling zijn van de hele maatschappij en gelijke kansen bieden aan iedereen. Dergelijke opzet bestrijdt discriminatie, bevordert diversiteit en versterkt inclusie, een echte vector voor sociale cohesie en maatschappelijke rijkdom.

De **Raad** vestigt de aandacht op het feit dat in 2022 7.310 personen een beroep deden op Unia omdat ze zich gediscrimineerd voelden, voornamelijk op basis van hun afkomst, gezondheidstoestand of handicap²⁷. In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest werden 1.187 dossiers geopend, waarvan 225 betrekking hebben op een handicap en 73 op tewerkstelling. Deze gegevens moeten in verband gebracht worden met de meta-analyse “*The state of hiring discrimination: A meta-analysis of (almost) all recent correspondence experiments*” die uitgevoerd werd door Louis Lippens en gepubliceerd werd in de European Economic Review. Uit die meta-analyse blijkt dat handicap de belangrijkste factor is van discriminatie op de arbeidsmarkt. Personen met een handicap krijgen 41% minder positieve reacties op sollicitaties dan andere personen²⁸.

De **Raad** neemt er nota van dat er meer personen met een handicap worden aangeworven, maar betreurt het dat de criteria met betrekking tot deze wetgeving niet werden herzien. De **Raad** wijst er ook op dat het quotum van personen met een handicap die aangesteld worden in het openbaar ambt te weinig wordt opgevolgd.

Hij wijst erop dat het quotum in Brussel helaas niet genoeg wordt gerespecteerd (slechts 7 Brusselse gemeenten halen bijvoorbeeld het quotum).

Het kan interessant zijn om, naar het voorbeeld van het BCAPH op federaal niveau, een comité op te richten dat verantwoordelijk is voor de monitoring van de gewestelijke en lokale quota, zodat kan worden gecontroleerd of de quota worden gehaald en op basis daarvan kan worden gezocht naar manieren waardoor die quota vaker behaald worden.

²⁶ Ordonnantie van 2 februari 2017 betreffende de verplichting om personen met een handicap aan te werven in de lokale besturen

²⁷ https://www.unia.be/nl/publicaties-statistieken/publicaties/jaarverslag-2022_geraadpleegd_op_08.06.2023

²⁸ https://trends.levif.be/entreprises/discrimination-en-belgique-les-recruteurs-jugent-trop-souvent-sur-le-physique/,_geraadpleegd_op_08.06.2023

Deze monitoring moet voldoende gedetailleerd zijn en gegevens bevatten over het geslacht, de leeftijd en het functieniveau van de medewerkers met een handicap.

Bovendien stelt de **Raad** voor om aan die commissie ook de opdracht te geven om na te denken over de positieve acties die moeten worden ondernomen opdat de overheidsbesturen de quota zouden halen. Tegelijkertijd zou die commissie kunnen nadenken over mechanismen voor sancties, waaronder financiële sancties, als de quota niet worden gehaald.

De **Raad** had echter graag gehad dat er begeleidende voorzieningen en projecten in het Wetboek worden opgenomen. **De Raad** neemt kennis van de aanpassingen van de sancties en de toepassing van die sancties.

3. Bijzondere overwegingen

3.1 Uitgebreide raadpleging van de adviesraden en van de RPH

De Raad is opgetogen over het feit dat de adviesraden van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest (RPH en RGVM) en Brupartners uitgebreid over dit voorontwerp van gezamenlijk decreet en ordonnantie werden geraadpleegd. Hij is echter verbaasd dat de teksten geen bijdragen bevatten van de actoren die zich inzetten om de desbetreffende vormen van discriminatie te bestrijden of van personen die het slachtoffer zijn van discriminatie. Voor de goede orde: dit punt is opgenomen in het gedeelte “Gelijke kansen als transversaal instrument in de strijd tegen discriminatie” van de gewestelijke beleidsverklaring 2019-2024.²⁹

Idealiter had de **Raad** in een eerder stadium bij dit ontwerp betrokken moeten worden, gezien de impact die het zal hebben op de Raad en op de problematiek die deze verdedigt.

De **Raad** wijst erop dat de termijn van dertig dagen voor het indienen van een advies over een dergelijk ingewikkeld onderwerp uiterst krap is, aangezien verschillende leden van de **Raad** voltijds werken en andere mandaten hebben. De **Raad** wil graag de mogelijkheid behouden om binnen dertig werkdagen een advies in te dienen. Hij benadrukt echter dat het belangrijk is om rekening te houden met het soort advies en met de hoeveelheid werk die het opstellen ervan met zich mee kan brengen. De Raad vraagt dat de instanties van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest hier in bepaalde omstandigheden rekening mee houden.

3.2 Linguïstreaming

De **Raad** is opgetogen over het feit dat gendermainstreaming en handistreaming in het voorontwerp van codificatie geconsolideerd worden. Het verbaast hem echter dat linguïstreaming in geen enkele bepaling van de tekst is opgenomen. Taal is een van de criteria die beschermd worden door de Belgische wet, maar nergens wordt verwezen naar gebarentaal. Het gebruik van de ‘eigen taal’ is echter een fundamenteel recht van de mens.

Merk op dat de ‘langue des signes de Belgique francophone (LSFB)’, gebarentaal van Franstalig België,³⁰ de gebarentaal is die wordt gebruikt door doven en hun verwanten in Franstalig België, terwijl de

²⁹ <https://www.parlement.brussels/de-algemene-beleidsverklaring-van-de-brusselse-regering/?lang=nl>, p.14

³⁰ In België werd de ‘langue des signes de Belgique francophone’ op 22 oktober 2003 erkend door de Franse Gemeenschap. De Vlaamse Gebarentaal werd op 5 mei 2006 erkend door het Vlaams Parlement en de Deutsche

Vlaamse gebarentaal (VGT) de gebarentaal is die wordt gebruikt door doven en hun verwanten in Nederlandstalig België. Die talen zijn erkend door de verschillende parlementen.

De **Raad** benadrukt dat het belangrijk is om rekening te houden met het kosmopolitische (tweede plaats in de wereld, na Dubai) en internationale karakter van Brussel. Brussel is een namelijk een diverse stad waar mensen uit verschillende sociale en culturele groepen samenleven.

Die situatie kan een complexe dynamiek creëren in termen van ongelijkheid en discriminatie. Met dit aspect kan rekening worden gehouden in de 'analyse van de impact op gelijke kansen'.

3.3 De websites en mobiele applicaties van de Brusselse instanties en de lokale besturen

De **Raad** is verheugd over het feit dat het Wetboek bepaalt dat de Raad moet worden geraadpleegd bij het evalueren van het beleid dat erop gericht is websites en mobiele applicaties toegankelijk te maken.

De **Raad** is echter verbaasd over de begeleidende rol die hem werd toegewezen bij de initiële evaluatie van de toegankelijkheid van websites. Die (zeer technische) evaluatie moet namelijk gebeuren door experts in digitale toegankelijkheid.

De **Raad** vindt het ook bijzonder verontrustend dat instanties of administraties 'zichzelf een afwijking kunnen toestaan'. Die afwijking zou onderworpen moeten worden aan het advies en de goedkeuring van het toezichthoudend orgaan dat binnen het Gewest is aangewezen.

4. Aanbevelingen

De **Raad** vraagt om op de hoogte gehouden te worden van de vooruitgang van het ontwerp van codificatie.

De **Raad** vraagt ook om op de hoogte te worden gehouden van alle maatregelen die naar aanleiding van het onderhavige advies worden genomen.

*
* *
*

Gebärdensprache, de gebarentaal van de Duitstalige dovensgemeenschap, werd op 25 februari 2019 erkend door het Parlement van de Duitstalige gemeenschap.